

**PRIVATI / Aziende**

# Gli obiettivi di AIWA, l'associazione dei provider di welfare aziendale: intervista a Emmanuele Massagli

Il neo Presidente ci ha raccontato le prospettive che determineranno le azioni di questa nuova realtà

di **Valentino Santoni**

22 febbraio 2017



I primi nove operatori nel campo dei servizi di welfare aziendale hanno costituito **AIWA, Associazione Italiana Welfare Aziendale**. Si tratta di Aon Hewitt, Cir-Food, Day, Easy Welfare, Edenred, Eudaimon, Mercer, Sodexo e Willis Towers Watson. Il loro scopo – **come avevamo già anticipato qui** – è quello di **promuovere la cultura del welfare, del wellness e del wellbeing delle persone in azienda**, accompagnando il corretto sviluppo di di quelle che è considerata una delle più moderne leve di valorizzazione dei dipendenti e, di conseguenza, di incremento della competitività aziendale.

I membri dell'Associazione hanno scelto come Presidente **Emmanuele Massagli**, già Presidente di ADAPT e docente di Pedagogia del Lavoro e di Welfare della Persona all'Università degli Studi di Bergamo. Lo abbiamo intervistato con lo scopo di conoscere i principali obiettivi di AIWA.

## **Gentile Professor Massagli, quali sono i principali obiettivi che le società provider di welfare si sono poste al momento della fondazione di questa associazione?**

Lo scopo principale dell'Associazione è quello di **“fare cultura” sul tema del welfare aziendale**. Il nostro intento quindi è quello di informare le imprese e tutti gli altri soggetti interessati in merito ad una **tematica complessa** che negli ultimi anni ha conosciuto una forte espansione, anche grazie agli interventi previsti dalle **Leggi di Stabilità 2016 e 2017**.

Considerando proprio questa rapida diffusione, pensiamo che il rischio principale che questo fenomeno possa correre sia quello di **una crescita disordinata e disomogenea**: sia da un punto di vista normativo, sia da un punto di vista culturale. Per evitare ciò, con lo scopo di contribuire alla corretta crescita di un settore appena nato, **è sembrato utile ai principali operatori del settore fondare una realtà che potesse parlare a nome di tutti**. Questa realtà è appunto AIWA, la quale si candida ad essere **l'interlocutore privilegiato di istituzioni e parti sociali** per l'individuazione delle soluzioni legislative, amministrative e contrattuali favorevoli alla maturazione condivisa delle politiche di welfare attivabili in ogni luogo di lavoro.

## **Lei accennava ai possibili rischi della rapida diffusione del welfare aziendale. Potrebbe approfondire questo aspetto?**

Come dicevo, il rischio maggiore per il welfare aziendale è che alla sua diffusione non siano connessi, da un lato, **adeguati interventi normativi** e, dall'altro, **una giusta interpretazione da parte delle imprese**. L'aspetto culturale è sicuramente quello su cui oggi bisogna lavorare maggiormente. **Il welfare aziendale non può essere ridotto ad un mero strumento di risparmio attraverso il quale le imprese possono ridurre la pressione fiscale**, ma deve essere interpretato come una leva capace di azionare e rendere più efficienti diverse attività aziendali: **la gestione delle risorse umane, la contrattazione tra le parti sociali, il sostegno alla spesa e al potere d'acquisto dei dipendenti**.

Uno degli obiettivi principali dell'Associazione è proprio quello di affermare questa **visione multidimensionale**, dando vita ad un percorso fatto di **formazione e informazione** che coinvolga tutti i veri protagonisti del welfare aziendale, dalle parti sociali fino alle istituzioni.

## **L'associazione è composta da società che condividono uno stesso settore di mercato. Non c'è il rischio che la competitività tra questi attori comprometta il futuro dell'AIWA?**

Innanzitutto, vorrei sottolineare che all'interno dell'Associazione sono presenti società che rappresentano tutti gli ambiti del welfare aziendale e dei fringe benefit. Tra i vari componenti infatti ci sono società che si occupano della **gestione della ristorazione e dei buoni pasto**; altre che provengono dal **mondo del brokeraggio assicurativo**; altre ancora che basano il proprio core-business sulla **gestione di servizi e piattaforme on-site**. In sostanza, sono rappresentate adeguatamente tutte le forme di provider di welfare aziendale.

Riguardo al tema della competitività, l'istituzione di AIWA è un chiaro segnale di come le varie società coinvolte hanno voluto **anteporre la conoscenza e la formazione sul tema del welfare aziendale alla foga di occupare uno spazio all'interno di un mercato** relativamente nuovo. Ciò che deve essere chiaro è che **per realizzare e vendere piani ed interventi di welfare aziendale sono necessarie molte competenze** – in ambito sociale, fiscale, del lavoro e della contrattazione, informatico e telematico, ecc. –. In questo senso, una competitività aggressiva e cieca limiterebbe le possibilità di tutti, provider e imprese clienti.

Al di là di questo, è ovvio che vi sarà sempre una normale e sana competizione. Non si occupa di questo l'Associazione, bensì della **condivisione di valori di fondo e di facilitare il dialogo tra le società**. La nostra è una realtà che non ha precedenti in Italia e che – anche grazie ad uno statuto molto agile ed una struttura di funzionamento snellissima, un unicum nel mondo della rappresentanza – **si candida ad essere portatore di valore per gli attori coinvolti**.

Potrebbe interessarti anche...



Nasce AIWA, l'Associazione Italiana Welfare Aziendale  
[LEGGI](#)



Edenred diventa partner di Percorsi di secondo welfare  
[LEGGI](#)



Flexible benefit e Piani di welfare aziendale: cosa dice il mercato?  
[LEGGI](#)



Il welfare aziendale in Italia: tempo di una riflessione organica  
[LEGGI](#)



Retribuzione e welfare: cosa sta cambiando in Europa?  
[LEGGI](#)



La ricerca di Welfare Company sul futuro del welfare aziendale  
[LEGGI](#)

*partner:*



© 2011 Percorsi di secondo welfare | Powered by Studio Casaliggi  
Testata iscritta al Registro dei Giornali e Periodici del Tribunale di Torino (n. 16, 4 luglio 2015)

